

**اهمیت یادگیری سازمانی برای پایداری سازمانی**

**هدف** - این موضوع خاص در نظر گرفته می شود تا آگاهی از اهمیت یادگیری سازمانی در پرداختن به خواسته های پایداری سازمانی ، و به ویژه در خط سه گانه پایین پایداری را افزایش دهد (TBL). یک تعریف از پایداری TBL، همراه با کاوش در مسائل عملی مربوط به اتخاذ یادگیری سازمانی در مقابله با آن ارائه شده است. با بررسی تحقیق و نظرات پزشک که با کاربردهای مربوط به پایداری یادگیری سازمانی رابطه دارد ، این موضوع خاص با هدف کمک به سازمان ها برای برداشتن موانع جهت دستیابی به اهداف توسعه پایدار و تسریع پیشرفت برای یک سازمان در سفر پایداری آن است.

**طرح / روش شناسی / رویکرد**- نگرانی های عمومی مربوط به پایداری و چالش های مرتبط با یادگیری سازمانی بررسی می شود و نویسندگان انفرادی درک خود را از استفاده از یادگیری سازمانی برای جنبه های خاصی از پایداری بر اساس تحقیقات خود، مطالعات موردی خود، و گزارش های موجود بیان می کنند.

**یافته** - یافته ها شامل افزایش درک از ناسازگاری یادگیری حلقه های تک و دو در زمینه پایداری TBL، و تاکید لازم در یادگیری دو حلقه تا به پیشرفت پایداری اهداف بطورموفقیت آمیزی کمک کند. اثر متقابل گفتگویی در رسیدن به یک گذار به سمت پایداری در افراد، سازمان ها و جامعه به عنوان یک کل شرح داده شده است. چگونه فرد جهان بینی به نام "خود زیست محیطی ما" اجازه می دهد تا ایجاد شرایط برای مقابله با چالش های جهانی محیط زیست توضیح داده شود. کمک ها صورت گرفته است تا درک سازمان های مختلف از طریق مورد یک سازمان شبکه ای برزیل به درک درستی از سازمان ترکیبی ساخته شده، و یک نمایش پارادوکس مدیریت بر اساس نظریه یادگیری سازمانی و سایبرنتیک مدیریتی به روشن درک پایداری استفاده می شود.یادگیری و سیستم تطبیقی ​​از صنعت هوانوردی تجاری ایالات متحده است که کشف می شود و استفاده از چنین سیستمی در سازمان عامل با توجه به اصول پایداری خط پایین سه گانه شرح داده می شود.

**اصالت / ارزش**: - نظرات، پژوهش ارائه شده، درک جدید و منحصر به فرد از چگونگی یادگیری سازمانی ارائه می دهد که ممکن است به پایداری سازمانی کمک کند. ارزش بیشتر از طریق ارزیابی وسیله ای برای پیشرفت ایده آل پایداری، شناسایی موانع و بسیاری از نمونه های عملی از وسیله ای برای تسهیل پیشرفت به سوی ایده آل است که اضافه شده است.

**کلید واژه ها**: پایداری TBL، یادگیری سازمانی، تعامل محاوره ای، خود محیط زیست، سازمان ترکیبی، پارادوکس، آموزش و سیستم تطبیقی​​، توسعه پایدار، سازمان

در متن های ابتدایی سرمقاله برای یادگیری سازمانی: مجله بین المللی (TLO)، هنک ایجکمان ( ص 170 2011) بیان کرد که من تمایل دارم تا TLO را ببینم که شهرتی در این زمینه برای ارائه فرصت ها برای درخواست و جواب به سوالات بیشتر و موضوعات مربوط حوزه وسیع LO. . به منظور قراردادن در دستورجلسه ارزش ها و فرضیه هایی که بر مفاهیم یادگیری، دانش و تغیرات و روابط خاص و نیز دیدگاه نزدیک در اثر سابقه سیاسی/اجتماعی-فرهنگی و آرایش قدرت سازمانی تاکید می کند. در روح این اشتیاق، یک موضوع خاص (SI) در سال 2009 و 2 Sis در سال 2011 منتشر شده است که به اهمیت موضوع پایداری سازمانی اختصاص دارد.

تعریف موقتی از پایداری مرتبط به سازمانها در اسمیت و شاریسز (2011 صص 73-4) داده شده است به عنوان " نتایج فعالیت های سازمان، داوطلبانه یا توسط قانون هدایت می شود، نشان دادن توانایی سازمان به منظور حفظ عملیات بادوام تجارت (شامل دوام مالی همانطورکه مناسب است) درحالیکه بطورمنفی برهرگونه نظام اجتماعی یا بومی تاثیر نمی گذارد. تعریف مذکور بر اساس وظایف کمیسون براندت لند (بخش امور اقتصادی و اجتماعی سازمان ملل 1987) و کمیسون ال کینگتون (1999) ارائه شده است.

اول از 3 Sis مذکور(پوتنیک 2009) با عنوان "پیچیدگی و یادگیری برای مدیریت و پایداری در محیط های مشوش " تمرکزکردن بر نشان دادن اعتبار و کاربرد پیچیدگی و شیوه های یادگیری در محدوده موضوع تمرکز می کند. دومین SI (اسمیث 2011)، با عنوان "عناصر پایداری سازمانی" اکتشافی از موضوع های منظم تلاش می کند که بر نگرش های سازمانی در تلاش جهت حاصل شدن پایداری TBL تاثیربگذارد، قضاوت کردن از آمارTLO ، Sis مذکوربخوبی خوانده می شوند و امیدوارند اهدافشان را با هردو اشاره کننده عملی و تئوری آگاهانه برای بررسی کردن موضوع های مربوط به پایداری ارائه دهند. SI معرفی شده در اینجا بر یادگیری سازمانی (OL ) و پایداری- انتخاب طبیعی داده شده تاریخی TLO که بر یادگیری سازمانی تمرکز می کند و فرصت های مهمی می دهد که OL از دیدگاه سیستمی اشغال می کند که به حرکت پایداری TBL (وازدل 2011، ص 19 اسمیت و شاریسز 2011 صص 79-81) و مسائل پیچیده ای که OL در رابطه با تلاش برای تغیرات سازمانی است(قاراجدقی 1999، وانگ و رفیق 2009، ون گرینسون و ویسر 2011، اسمیت 2011) مربوط می شوند.

TLO تلاش می کند تا امکان دید برای تحقیق و تمرین بر اساس مطالعات مربوط به پایداری را تشویق کند و ارائه دهد ، اگرچه هنوز اندک است، عجیب هستند که ظاهرابا منافع انتشاراتی کمی که توسط اکادمی نمایش داده می شود، این قضاوت بر اساس تحقیق غیررسمی پایگاه داده امرالد برای مقاله هایی که نگرانی های مرتبط به پایداری برای دوره 5 سال را 2007-2011 را مورد خطاب قرارمیدهد که نسبتا فراتراز چند ضربه است. نوسان عمومی داده شده در اطراف پایداری، کمبود تمرکز آکادمیک در حال تعجب است؛ به هرحال، این ممکن است بخاطر کمبود در آغاز و شروع پروژه های تحقیقاتی مربوط به دوام- یک موضوعی که فقط در تیتر اول خبرها در 5 سال گذشته می شود. تحقیقی برای مقاله هایی که ترکیب پایداری و و یادگیری سازمانی را مورد خطاب قرارمیدهد فراتر از نتایج می رود و نسبتا چندین مقاله یافت می شود که بویژه یادگیری سازمانی را مورد خطاب قرارمی دهد. شاید حسی باشد، همانطورکه یئو (2007) پیشنهاد داده است که مفهوم یادگیری سازمانی بیش از حد در چنین گزارش های مدیریتی تاکید شده است ، یا شاید آن صرفا موضوع غیررایج شود. در هر رویدادی، من اعتقاد دارم که برخی از سوالات ناجواب در مورد چگونه یادگیری سازمانی برای دوام سازمان اجرا می شود و موارد مذکوربه شرح ذیل آغاز می شود. دیدگاه های آگاه هانه از کمک کنندگان دیگر به این SI بعدا خلاصه می شود.

معمولا OL به عنوان "شناسایی و تصحیح خطاها" در نظر گرفته می شود، بدینوسیله خطایی به عنوان اختلاف بین آنچه که اعضا در سابقه سازمانی مشتاق هستند تا حاصل شود و آنچه که انها واقعا به دست می آورند تعریف می شود (ون گرینسون و وسیر 2011 ص 379؛ آرگیریس و شوآن 1978، مارچ و السن 1975). در آنجا توافق کلی در گزارش ها به نظر میرسد که OL ممکن است سرانجام در طول 2 ابعاد انجام دهد. اما ممکن است یکی بیشتر باشد (ون گرینسون و وسیر 2011، شانگ و مک لین 2008). 2 بعد اساسی تنوعی از نامها (ون گرینسون و وسیر 2011) و کاربرد های سازمانی دارد (شانگ و مک لین 2008)، اما بطورسنتی یادگیری تک حلقه یا دوحلقه نامیده می شود. یادگیری تک حلقه عمل-محور، عادی و افزایشی، است که در مدلهای ذهنی موجود، هنجارها، سیاست ها و فرضیه های اصلی رخ می دهد و یادگیری دو حلقه شامل تغیرات مدلهای ذهنی، هنجارها، سیاست ها و فرضیه های اصلی اعمال روز به روز و عادی است (ون گرینسون و وسیر 2011 ص 379)

محیط یادگیری پیچیده تر، پویا تر، آشوب تر و تهیه کنده، یادگیری دو حلقه لازم در نظرگرفته می شود (ون گرینسون و وسیر 2011)، اگرچه مدیریت و کنترل سازمانی ادامه خواهد داشت تا به یادگیری تک حلقه و اعمال مربوطه الصاق شود (آرگیریس 1990، 1993). مسیرهای جدید به معنای جذب تداوم پذیری TBL است که چالش های مهمی بر حسب حکومت اعمال می کند (الکینگتون 1999) و در نتیجه سوالاتی را در مورد نقش هیئت داوران، کمیته های تخصصی اشان و ظرفیتشان برای کمک افزایش می دهد (ولف 2011). میلیمان و همکاران (2009) توصیه هایی را ارائه می دهد که چگونه شکاف های بین عملکرد اجرایی و محیطی تجارت متصل می شود و سهامداران مشغول به فرایند تداوم پذیری، به هرحال اگر یادگیری تک حلقه ادامه یابد تا برسطح فکری اصلی تسلط پیدا کند، جوابهای صحیح برای سوالات غلط داشته باشد که فقط منجر به گرین واشینگ می شود. چرا بسیاری از دانشمندان محیط زیست اعتقاد دارنند که تکذیب فراگیر در سازمان های دولتی و تجاری مدرن است (شورینگ 2010). آن قابل ذکر است که دیمیترو و دوی (2011) اعتقاد دارند که تاثیر برای موسسه هایی که شیوه های توسعه با دوام را قبول می کنند به اندازه عوامل غیر مالی از قبیل تصویر نسبت به منافع اقتصادی از طرح تجاری جدید، این توسط یافته های جدید تایید می شود (دیمیترو و دی وی 2011) و دوباره موافق با OL تک حلقه و "گرین واشینگ" است. آن اخیرا برای سازمانهایی جهت قبول کردن دیدگاه با ثبات TBL در مسئولیت اجتماعی شرکتشان (CSR) رایج شده است گزارش (اسمیت و شاریسز 2011)، داده شده است که گزارش TBL یک مزیت رقابتی برای سازمانهای تجاری زیادی برای سوددهی و رشد مناسب (سی یاس اِ 2011)، به هرحال مدلهای CSR موجود ادامه پیدا می کند تا از آن انتقاد شود همانطورکه در ارائه درک کافی CSR کافی نیست (کلایدون 2011). کلایدون ادعا می کند که مدلهای کارآمد تر از CSR نیازمند است و مدلهای مشتری محور از CSR ارائه می دهد که بیشتر به محیط تجاری روزهای جاری مربوط می شود ، این شیوه های یادگیری مرتبیه دوم لازم را منعکس خواهد کرد.

در یک کنفرانس اخیر که بر نوآوری و پایداری تاکید می کند، سوال چگونه نوآوری بررسی می شود و در سازمانها به سابقه ساده و پیچیده در مقابل چگونه آن ممکن است در سابقه های پیچیده که بررسی شده بود اجرا شود (اسمیت 2011). دو اصطلاح بر اساس شیوه های مشاهده شده معرفی شد:

(1) اصطلاح "یادبگیرید تا مبتکرانه عمل کنید" به سازمانهایی مربوط می شود که در حال اجرا در محیط های پیچیده هستند که بطور قابل پیش بینی کمیاب و نادر هست و آن معادل با آنچه که جانسون (2010) آن فضای سفید سازمان نامید. فضای سفید به شرح ذیل تعریف می شود: دامنه پتانسیل فعالیت های تعریف نشده یا توسط مدل تجاری جاری شرکت مورد خطاب قرار می گیرد. یعنی فرمتهای خارج از هسته و فراتر از مجاورتهایی که نیازمند مدل تجاری متفاوت برای استثمارکردن است" (جانسون 2010 ص 7).

تجارب عملی توصیف شده در کنفرانس نشان می دهد که سازمانهای زیادی در حال اجرا کردن هستند به همان گونه که آنها درگیر سابقه های ساده یا پیچیده، نسبتا واقعیت محیط های بسیار پیچیده جاری اشان و متاسفانه بر یادگیری تاکید تا مبتکرانه عمل کنند، با فشارهای مربوطه بر منابع سازمانی، کاهش دادن و سرانجام تخمین زدن توانایی برای نوآوری تا یاد بگیرید. این بویژه غم انگیز است در سازمانهایی که دنبال می کنند مفاهیم بسیارپیچیده دوام پذیری خطوط کف 3 گانه که طرح تجاری مجدد ذکر شده، اولویت ائول ، نسبت به تلاش های نوآوری است (به هرحال شایسته تقدیر و ستایش است). برفرض مثال، صرفه جویی مصرف برق و موارد مشابه (اسمیث 2011).

شباهت های بین ترویج یا توسعه نواوری و OL مشخص و واضح است.

ون گرینسون و ویسر (2011)، طبق گفته لویستال و مارچ (1993) و مارچ (1991)، مشاهده کردند که تلاش برای افزایش یادگیری در یک بعد ممکن است موفقیت را در بعدهای دیگر محدود کند زمانیکه یادگیری سازمانی تک حلقه یا دو حلقه برای محدودیت های مشابه منابع سازمانی رقابت می کنند. نویسندگان مذکور همچنین متوجه شدند که یادگیری سازمانی تک حلقه و دو حلقه ممکن است واقعاً اثرات متقابل گسیخته را نشان دهند. زمانیکه تک حلقه شامل تغیراتی بر "مبنای عمل" عادی و افزایشی که در مدت مدلهای ذهنی موجود، هنجارها، سیاست ها و فرضیه های اصلی رخ می دهد (ون گرینسون و ویسر 2011 ص 379) در حالیکه چالش های یادگیری مرتبه دوم، فرضیه و ساختارهایی که برچنین اعمال و کارهای عادی تاکید می کند. ون گرینسون و ویسر (2011) کار، جدقی (1999) ذکرکرد که اثرات آن دو بعد یادگیری در واقع کم و بیش ناسازگار و سازمانها ممکن است در یادگیری با موازنه و تعادل مواجه شوند. نتیجه گیری مذکور علاوه براین، توسط نقل و قول های وارنر برک (2011) تایید می شود که کارلوس شوآرسیز توجه مرا جلب کرد: برک می نویسد"با توجه به تغیرات انقلابی (همچنین بع عنوان تغیرات انتقالی مشهور است) و تغیرات انقلابی (همچنین به عنوان تغیرات معامله ای مشهور است)، مدرک قابل توجه است که تغیرات در سازمانها در واقع نیازمند به مدرک است، (برک 2011، ص 156). علاوه براین، هیسلوپ (2005) جنبه های مدیریت دانش (KM ) را با یادگیری تک حلقه مساوی فرض می کند. تاکید جاری بر کلیه جنبه های KM از طریق اجتماعی سازی، موسسه تجاری 2 و موارد مشابه، احتیاط به نظرمی رسد ضمانت شده باشد که یادگیری تک حلقه در سازمانها گسترش داده می شود توسعه از طریق ابزارهای اجتماعی، فناوری یادگیری دو حلقه اصلی جلوگیری می شود که نیازمند است با سابقه های سازمانی پیچیده جاری و بویژه توانایی برای بطورموفقیت آمیز مورد خطاب قراردادن پایداری TBL سروکارداشته باشد.

بطورخلاصه، به نظر می رسد هنوز فرصتهای زیادی برای محققان و پزشکان وجود داشته باشد تا به درک شیوه یادگیری سازمانی (و نوآوری و KM) کمک می کند که ممکن است بطورمنظم و مطلوب معرفی شود و در سازمانهایی که به سمت پایداری و دوام TBL حرکت می کند، پیشرفت می کنند. علاوه براین، بینش های ارائه شده در 5 مقاله بعدی، که توضیح ها، ایده ها و ابزارهای ارزشمند برای تحقیق و توسعه بیشتر و کاربردهای واقعی توسط گروهی از نویسندگان متمایز اجرا می شود. در اولین مقاله امان، توسط آرجن ای جی ، والز و لسینا شوارزین، با عنوان " افزایش ثبات سازمانی از طریق تعامل مکالمه ای " تعامل مکالمه ای در کسب انتقال به سمت پایداری در افراد، سازمانها و جوامع در کل معرفی و بررسی می کند. توانش و صلاحیت پایداری به عنوان نتایج پتانسیل چنین معامله ای معرفی می شود که به ظرفیت ها و کیفیت های افراد و سازمان ها و جوامعی که آنها بخشی از آن هستند و نیازدارند به منظوراینکه ثبات و پایداری را مورد خطاب قراردهند. دو مطالعه موردی بر مبنای مشاجره در تلاش های واقعی توسط جوامع به منظور ایجاد کردن شیوه دوام زندگی، نتایج شامل درک بعد از نرمال، ثبات و پایداری که بر تردید، پیچیدگی، دستوری، مشاجره و نامعین بودن یا ساختاری که دیالوگ معامله را تسهیل میکند و توانش اصلی که هادی در رسانا ظاهر می شود تا هردو دیالوگ و تعامل و انتقال برای دوام و پایداری تعاملا داشته باشند. مقاله های بعدی توسط کاترینا اس راجرز، با عنوان "اکتشاف بومی خودمان در مدت یادگیری سازمانی، ارتباط بین عقاید افراد کشف می کند که تغیرات سازمانی و خود محیطی نامیده می شود، که به ایجاد شرایط برای مواجه سازی چالش های محیط جهانی اجازه می دهد که ما با گونه ای مشابه ای مواجه می شویم. 8 گونه بومی محافظ-محیط، سرباز محیط، مدیر-محیط، استراتژیست-محیط، اکو-رادیکال، کل-محیط، انتگرالیست-محیط و اکو-ساژ، این ساختار، که از توسعه تئوری نشئت گرفته است، ابزرمفیدی برای درک چگونه اعمال افراد توسط هویت و ارزش های ما شکل می گیرند. معناها برای درک فرهنگ سازمانی مورد توجه قرار می گیرند.

مقاله بحث می کند که کالاهای خود-محیطی ایجاد کند که در درک چگونه رهبران شرایطی را برای پایداری در سازمانهای خودشان ایجاد می کنند.

مقاله سوم توسط کارولینا تورکاتو، لویسانو بارین-کروز و ای گو آنا پدروز و به عنوان فشارهای داخلی و خارجی: چگونه شبکه تولید پنبه ارگانیک یاد می گیرد تا ماهیت هیبریدی خود را حفظ کند؟ به گزارش های سازمانهای هیرید توسط پیشنهاد دادن به چنین مواردی در سازمانهای شبکه کمک می کند ، شبکه باید یادبگیرد تا چگونه مهندس در میان اعضای داخلی صلح برقرار کند و آنها را مجبور کنند تا در میان موسسه خارجی تغیرکنند تا ثبات و پایداری خود را حفظ کنند. مطالعه در برزیل انجام شد و این مطالعه به مدیران سازمانهای اقتصاد اجتماعی اطلاع می دهد تا با چه شیوه ای با فشارهای داخلی و خارجی برخورکنند تا دوام شرکت را حفظ کنند و نیز سیاستگذران بر اهمیت سازمانهای جایگزین مذکور و اهمیت قانون های خاص تا از این نوع اقدامات ابتکاری تقلید کنند.

مقاله گابریل رامیرز با موضوع "توسعه پایدار: پارادوکس، عدم تفاهم و یادگیری سازمان " براساس تئوری های یادگیری سازمانی و فرمانشناسی مدیریتی، که براساس پایداری تحت شرایط عقاید پارادوکس مدیریت اجرا و اعمال می شود. اکثر مسائل با پایداری سروکاردارد و باید با ماهیت های متناقض و دوگانه انجام شود. واقعیت های پارادوکسی به هیچ شیوه ای از ویژگی های منحصربه فرد پایداری نیست، حضورفراگیرجهانی اش با توجه نشان داده می شود که فلسفه غربی و شرقی به آن داده اند. این مقاله پارادوکس را توصیف می کند که از فرایند های یادگیری سازمانی و مدیریتی حاصل می شود و طبقه بندی پیشنهاد می دهد. آن توجه خاصی به پارادوکس مرکزی "ترکیب کردن " و کاهش-کل در علوم می کند.

در مقاله های پایانی، اقای جان پوردنا دوپیتر ا.س اسمیت "بطورمداوم، یادگیری سازمانی برای تداوم توسط تعدادی از نویسندگان در گزارش ها تاکید شده است، این واقعیت که چگونه رهبران سازمانی ممکن است افزایش دهند تا به ندرت چنین یادگیری تمرین شود. در این مورد، ثبت امنیت بطورنمونه از صنعت هوانوردی تجاری آمریکا کشف می شود و عملکرد یادگیری اش و سیستم های سازگار بررسی می شود. کاربرد چنین سیستمی در عملکرد سازمان طبق اصول پایداری خطوط کف 3 گانه توصیف می شود. شیوه معرفی شده مراحل درک، ایجاد و تحویل تداوم خطوط کف سه گانه توسط فرایندهای داخلی متغیر، یادگیری سازمانی و ذهنیت کارمندان گسترش می دهد. در پایان من تشکر صمیمانه خود را از تلاش ها و انگیزه هایی که کلیه این نویسندگان در بینش و درک گروهی اشان و در توضیح موضوع SI درمقاله های خودشان سرمایه گذاری کرده اند.



